

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canadá), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), María Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El trabajo a distancia: retos de protección social ante los cambios de modelo productivo

Beatriz GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO*

RESUMEN: La protección social de los trabajadores a distancia plantea muy diferentes retos. Como forma de trabajo atípica, no por haber sido ajena a los distintos modelos productivos, pero sí por no corresponder con la tipología del trabajo estándar, ha estado al margen de los prototipos en torno a los cuales se ha ido diseñando las distintas vías de protección social. Pero el crecimiento del trabajo a distancia, en gran parte por la generalización de la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación e información en cada vez más sectores productivos, implica que la exigencia de abordarlos vaya también creciendo en importancia. En este trabajo se estudia la tipología y papel que desempeña el trabajo a distancia en distintos modelos productivos, para luego analizar diversos retos que es necesario abordar para evitar disfunciones y contribuir al equilibrio del mismo sistema de protección social.

Palabras clave: Trabajo a distancia, teletrabajo, protección social, precariedad, economía digitalizada.

SUMARIO: 1. Trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo. 2. El espacio del trabajo a distancia en distintos modelos productivos. 3. Protección de los trabajadores a distancia: retos tradicionales y nuevos retos. 4. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid (España).

Remote Work: Challenges of Social Protection in Front of Changes in the Production Model

ABSTRACT: The social protection of remote workers implies several challenges. As an atypical form of work, not because it was unrelated to the different production models, but because it did not correspond to the typology of standard work, it has been outside the prototypes around which the different ways of protection have been designed. However, the rise of remote work, largely due to widespread use of new communication and information technologies in an increasing number of productive sectors, means that there is a pressing need to address them. This paper studies the typology and role of remote work in different production models, as well as analyzing various challenges that need to be addressed in order to avoid dysfunctions and contribute to the balance of the same social protection system.

Key Words: Remote work, teleworking, social protection, precariousness, digitized economy.

1. Trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo

La OIT considera el trabajo a distancia una manifestación de lo que ha venido a denominar como trabajo atípico. Bajo esta denominación se designa también otras formas de trabajo que no se corresponden con lo que expresamente llama trabajo estándar¹ y que representan un reto para los sistemas de protección social. Estas formas de trabajo han proliferado por distintos factores, entre los que destaca el avance tecnológico, que ha dado lugar a lo que se conoce como la economía 4.0. El trabajo a distancia ha sido una constante en las relaciones laborales, pero es su notorio crecimiento el que ha hecho que se le preste especial atención por parte de las instituciones. Esta normalización podría justificar un cuestionamiento de esa catalogación como trabajo atípico. Sin embargo, no podemos dejar de tener en cuenta que esta denominación se utiliza en una interpretación muy flexible, puesto que con ella también se está haciendo referencia a otras tipologías contractuales, como el trabajo a tiempo parcial o el trabajo temporal, que son estructurales en nuestro mercado de trabajo. En todo caso, en la propia terminología para referirse a este tipo de trabajo, podemos reconocer una evolución, puesto que ha cambiado la denominación, si no para ampliar el concepto, si al menos para subrayar a la libertad de elección de lugar de trabajo potenciada por el uso de las nuevas tecnologías. Se cambia la tradicional de “trabajo a domicilio” por la de “trabajo a distancia”, sin perjuicio de que la expresión trabajo a domicilio ya viniese siendo una referencia genérica a la realidad de no trabajar de manera permanente en las dependencias de la empresa. Como se expresa en el Convenio C177 (1996), así como en la Recomendación R184, se entenderá por tal aquél que se realice, más que ocasionalmente, no ya en el domicilio del trabajador sino «en otros locales que éste escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador».

En el ámbito europeo encontramos también una especial atención a la realidad del trabajo a distancia. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo se refiere al mismo como una modalidad de lo que denomina «nuevas formas de empleo»², frente a lo que designa como formas tradicionales de trabajo. Sin embargo esta terminología puede ser confusa. El trabajo a distancia, como antes mencionábamos y luego analizaremos, ha estado presente siempre en nuestras relaciones laborales. En este sentido no es nuevo. A lo que parece que se está haciendo referencia entonces es al peso relativo que esta modalidad de trabajo ha adquirido en

¹ OIT, *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe*, 2016.

² EUROFOUND, *Nuevas formas de empleo*, en www.eurofound.europa.eu/es, 19 octubre 2021.

la actualidad, así como a los medios tecnológicos con los que mayor frecuencia se viene a prestar.

Si destacamos esta cuestión terminológica es porque es expresiva y pretende subrayar que el tratamiento del trabajo a distancia se encuentra extramuros de lo que lo que es el núcleo en torno al cual se han ido construyendo los sistemas de protección social. Es más, el trabajo a distancia se ha asociado tradicionalmente a la idea de economía informal, incluso sumergida, lo que ha justificado la preocupación respecto a dos importantes cuestiones relativas a la protección social: a) desde un punto de vista de su alcance, por la exclusión de estos trabajadores a distancia del ámbito subjetivo de protección, los condicionantes para alcanzar la protección y el nivel de protección finalmente alcanzado; b) desde un punto de vista de la sostenibilidad del sistema, por la falta de contribución de estos trabajadores al sistema de protección público, lo que – junto con otras dificultades a las que este se enfrenta (como el envejecimiento de la población y el bajo índice de natalidad, las altas tasas de desempleo y las sucesivas crisis económicas, como factores principales) – es causa de importante inquietud.

Pero la realidad se impone y el trabajo a distancia, especialmente en su modalidad del teletrabajo, va creciendo y, no solo como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19, sino que ya antes era claramente una realidad en aumento³. Las ventajas del trabajo a distancia son destacables, contribuyendo con carácter general a la satisfacción laboral del trabajador, sin perjuicio de que también presente aspectos menos atractivos. Entre esta ventajas se puede destacar que normalmente va asociado a una mayor capacidad del trabajador de organizar su trabajo de la forma que considere más eficiente o más favorable para sus intereses y comodidad; el aumento de la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal; una mejor administración del tiempo de trabajo y de gestión del tiempo libre, mediante el ahorro del dedicado a los desplazamientos al lugar de trabajo, entre otros aspectos...⁴. Todo ello contribuye a su vez a la fidelización y compromiso con el proyecto empresarial y la atracción de trabajo idóneo para el mismo. También la potenciación del trabajo a distancia, sobre todo el que tiene lugar a través de las nuevas tecnologías, puede suponer un importante impulso para la formación y especialmente la digital, que contribuya a superar, por un lado, las diferencias que existen en nuestro país respecto de otros países de nuestro entorno jurídico y económico, por otro lado, la brecha existente

³ Vid. U. ROMAGNOLI, *Hacia la normalización del trabajo a distancia*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 93.

⁴ R. QUINTANILLA NAVAVARRO, *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 133, p. 344.

entre distintos estratos de nuestra población en edad de trabajar. Este es uno de los problemas que debilitan nuestro sistema económico y los índices de productividad, con efectos muy negativos sobre el sistema de protección social, reduciendo los recursos financieros que lo nutren y provocando un importante consumo de los existentes.

Las estadísticas⁵ demuestran desde hace tiempo la tendencia alcista del trabajo a distancia, y en concreto del teletrabajo, de manera clara, aunque gradual. Como decíamos, ya antes de la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19, este crecimiento venía teniendo lugar tanto en el trabajo a distancia estable como el ocasional, aunque en menor medida que en los mercados de trabajo de los países de nuestro entorno. Examinando los datos también queda patente que el trabajo a distancia era más alto entre las mujeres que entre los hombres. Otro factor destacable es que el porcentaje de trabajadores a distancia iba creciendo según iba aumentando la edad del trabajador, de manera que era menos frecuente entre los jóvenes que entre los trabajadores de edad más avanzada. También destaca que eran los trabajadores con cargas familiares los que con más frecuencia desarrollaban esta modalidad de trabajo, en una relación clara de aumento cuanto mayor es el número de hijos en la familia y en relación también con el hecho de vivir en pareja, de manera que el trabajo a distancia resultaba más frecuente entre los adultos con hijos que viven en pareja que entre los sujetos que viven solos, siendo los adultos que no viven en pareja y sin hijos el supuesto menos frecuente.

Estas tendencias pueden haberse visto modificadas en nuestro país como consecuencia de dos factores de distinta naturaleza, aunque profundamente relacionados. Por un lado, el factor metajurídico del protagonismo que ha tomado el trabajo a distancia como consecuencia de la pandemia y que en una parte importante es de esperar que se consolide. Por otro lado, la regulación legal del trabajo a distancia. El crecimiento precipitado de esta modalidad de prestación de servicios hacía necesario una regulación de la misma. Pero la existencia de esta regulación a su vez va a favorecer la opción por esta forma de trabajar.

Es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, (tras lo establecido en el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia) la que ha regulado esta modalidad de prestación de servicios en nuestro país, reconociendo una serie de derechos y obligaciones para las partes del contrato de trabajo, quedando por tanto fuera de esta regulación la relativa a la protección de estos trabajadores dentro del sistema público de protección social. Se considera así el trabajo a distancia una modalidad de

⁵ Vid. INE, [El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19](#), Cifras INE, 2019, n. 2.

relación laboral, que necesita una regulación específica, por ser especiales las necesidades de protección que requiere. El art. 1 de esta norma establece que se aplicará a las relaciones contractuales de prestación de servicios en las que concurren las notas de laboralidad, que se establecen a su vez en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores en conexión con el art. 8 de este texto legal. Esta ley limita además su ámbito de aplicación a las prestaciones de trabajo a distancia que califica de regulares, lo que se considera que tiene lugar cuando en un periodo de referencia de tres meses, las actividades se realicen a distancia un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. La Ley 10/2021 ha venido a desarrollar la regulación anterior del trabajo a distancia que se encontraba en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, fruto a su vez de los cambios introducidos por el Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En dicha regulación se establecía que el trabajo a distancia, que venía a denominar trabajo a domicilio, era aquél en el que la prestación de la actividad laboral se realizase de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, sin mayor precisión. En todo caso, desde el punto de la protección social, la preocupación por el fenómeno de la proliferación del trabajo a distancia ha de ser más amplia, puesto que es una realidad que cada vez se encuentra con más frecuencia en nuestro mercado económico y social, sin que necesariamente concurren los requisitos que se establecen en la Ley 10/2021.

2. El espacio del trabajo a distancia en distintos modelos productivos

Modelo industrial, modelo postindustrial descentralizado, economía digital... son diversos modelos productivos que se han sucedido en nuestro sistema económico. Cada uno de estos modelos representa una evolución sobre los anteriores, aunque no se trata exactamente de una sustitución de unos por otros en sentido estricto. Realmente lo que ocurre es que nuevas formas de producción van apareciendo y acaban resultando dominantes, pero las formas previas siguen perviviendo en ciertos sectores productivos. El trabajo a distancia ha sido una realidad presente en todos estos modelos productivos. Pero distinto es el perfil y papel que desempeña en la organización empresarial el trabajador a distancia, por ejemplo, en el contexto de la industria manufacturera, donde ha destacado, que en el

contexto de un trabajo desarrollado a través de las tecnologías de la comunicación e información. Los medios informáticos permiten la utilización del trabajo a distancia en sectores en los que antes no era frecuente, puesto que los medios técnicos permiten relativizar las coordenadas espacio temporales. El lugar de trabajo pasa así a ser en muchas actividades un elemento accesorio.

A continuación podemos destacar algunas de las características del prototipo de trabajador a distancia en los modelos anteriores a la revolución digital que estamos viviendo y contrastarlas con lo que es el perfil actual predominante de trabajador a distancia, que es el de teletrabajador. El papel que desempeña el trabajo a distancia en las relaciones laborales, como decíamos, es muy distinto en los diferentes contextos y por tanto diversas son también los retos de protección social que exigen, al menos en la mayoría de ellos, puesto que en algunos lo que ha cambiado son sus formas pero no la esencia.

Tradicionalmente el trabajo a distancia se ha asociado a un fenómeno de externalización productiva individualizado, es decir, que no responde al sistema de empresa red, sino que se realiza con un trabajador concreto, que no está integrado en la organización productiva en la misma medida en que lo están los trabajadores presenciales y esa posición que podríamos calificar de satélite, le sitúa en una situación de debilidad. En la actualidad, en el teletrabajo puede que se den alguno de estos rasgos. Sin embargo la mencionada relativización de las circunstancias de espacio y tiempo que supone el uso de las técnicas de la información y comunicación permiten la integración del trabajador en el funcionamiento de la organización productiva de manera bastante similar a la de los trabajadores presenciales, de manera que esta idea de externalización deja de ser una nota caracterizadora. Otra cuestión es que la falta de contacto personal del trabajador a distancia con sus compañeros, que sigue produciéndose, pueda obstaculizar la conciencia de la pertenencia al colectivo que representa la plantilla y por lo tanto, entre otros aspectos, debilitar el ejercicio de los derechos colectivos.

Por otro lado, tradicionalmente la actividad laboral de los trabajadores a distancia no estaba integrada en un proceso productivo unificado, sino que se asociaba a determinadas fases del mismo, que podían ser identificadas para su externalización. Era así un método de ajustar la producción a las demandas del mercado, trasladando en gran parte al trabajador el riesgo empresarial y provocando una inseguridad significativa sobre la estabilidad de la carga de trabajo y la retribución. De nuevo estos rasgos pueden plantearse en la actividad productiva de los teletrabajadores, pero deja de ser un rasgo caracterizador. En una organización empresarial digitalizada,

el desarrollo de una prestación a distancia no exige necesariamente la adscripción del trabajador a una actividad especialmente delimitada, porque su realización fuera del centro de trabajo imponga autonomía en su realización. Las tecnologías de comunicación e información permiten que la actividad del trabajador se desarrolle de manera perfectamente coordinada con el resto de los compañeros, siendo un elemento no diferenciado en la dinámica de la organización productiva, de manera que al no haber disociación no existe razón para que el teletrabajador soporte mayores incertidumbres que en el caso de ser presencial.

El trabajo a distancia se solía asociar al trabajo a “destajo”, es decir, aquél en el que se cobra por trabajo realizado y, normalmente, desarrollado con los propios medios del trabajador. Esto implicaba unas necesidades de protección social específicas asociadas principalmente al equilibrio entre la prestación realizada y el valor del trabajo desempeñado, la necesidad de evitar las jornadas excesivamente largas y la garantía de tiempos de descanso. El valor del trabajo no se mide en esta modalidad de trabajo por tiempo de trabajo sino por obra realizada, de manera que esto puede implicar importantes desajustes entre tiempo de trabajo invertido y la retribución recibida. De nuevo esta realidad puede darse en supuestos de teletrabajo, pero deja de ser un aspecto común al mismo. El teletrabajo representa una modalidad de realizar un trabajo pero no un sistema de trabajo en sí mismo. En un contexto en el que el lugar de trabajo deja de ser un elemento determinante y el trabajo puede realizarse de manera sincrónica y coordinada, no existe justificación específica para que el trabajo no se determine cuantitativamente por jornada. Otra cuestión es que la falta de presencia en el centro de trabajo dificulte la medición correcta de los tiempos de dedicación y rendimiento, de manera que se agrave lo que viene siendo en un problema diagnosticado en nuestro país: las jornadas excesivas y el incumplimiento de los horarios de trabajo. Por otro lado, sí que los análisis especializados sobre la materia destacan cómo es frecuente entre los trabajadores a distancia que existan complicaciones a la hora de distinguir entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso⁶.

Otro factor que caracterizaba trabajo a domicilio es que tradicionalmente ha sido un trabajo feminizado⁷. Era más frecuente entre trabajadoras que

⁶ Así el estudio realizado por Eurofound, OIT en el que del propio título se deduce lo que es una conclusión que luego incluye: «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», en el ámbito laboral (J. MESSENGER, O. VARGAS LLAVE (coords.), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Eurofound, OIT, 2019).

⁷ En relación al teletrabajo así lo confirman las estadísticas. *Vid.* al respecto las del INE, *op. cit.*

trabajadores, puesto que permitía, en principio, compatibilizar su desarrollo con los roles asignados a la mujer del cuidado de la familia. Esta segmentación a su vez colaboraba a perpetuar ese papel social, acabando en un círculo vicioso. Esto implicaba una concentración en este tipo de trabajo de la precarización laboral que usualmente ha venido asociada a los problemas de discriminación por razón de sexo. La estadísticas sobre el teletrabajo confirma que esto sigue siendo una realidad, por lo menos hasta la crisis sanitaria provocada por el Covid-10, que, al haber implicado un impulso muy importante al mismo en todos los sectores de la población, habrá que ver de qué manera se consolida. Pero en todo caso esta generalización y la adaptación progresiva de las organizaciones empresariales a esta forma de trabajo hacen esperar que esas diferencias se vayan matizando.

Normalmente el trabajo a domicilio se concentraba en el sector productivo secundario, es decir, aquél que engloba la artesanía y la industria, en puestos de trabajo de escasa cualificación. De ahí que se acumulase otro factor de precarización del mismo. El teletrabajo extiende el trabajo a distancia a muy diferentes sectores en los que destacan las actividades de servicios, administración y gestión, asistencia, comercio, crédito y finanzas... La propia entidad de estas actividades, que necesitan en una proporción considerable una formación media o alta, desdibuja el prototipo de trabajador a distancia como aquél que por razón de sus competencias tiene un escaso poder contractual de negociación, que vaya a derivar en condiciones precarias de trabajo.

3. Protección de los trabajadores a distancia: retos tradicionales y nuevos retos

Una vez que hemos esbozado los rasgos más comunes del prototipo de trabajador a distancia tradicional, contrastándolo con el perfil del trabajador a distancia en el marco de una empresa digitalizada, característica del modelo productivo actual, vamos a ir analizando distintos retos de protección que se presentan a unos y otros. No obstante, se debe tener en cuenta que estos retos a veces son compartidos en mayor o menor medida, ya que, sin perjuicio de que en cada modelo productivo haya una tipología dominante, no puede considerarse que sean perfiles superados y que no sigan coexistiendo, además de compartir algunas características.

En el contexto del trabajo a distancia se produce con más frecuencia dificultades para concluir la concurrencia de las notas dependencia y ajenidad que determinan la existencia de un contrato de trabajo, al que va

asociado un mayor nivel de protección social dentro del conjunto de las relaciones privadas de prestación de servicios⁸. En la jurisprudencia sobre la delimitación de las fronteras de la relación laboral se ha impuesto la técnica tipológica. En virtud de la misma, la determinación de la existencia de un contrato de trabajo se realiza a través de la confirmación de la existencia una serie de indicios, que responden a una idea-tipo de lo que es la relación laboral. Dentro del haz de indicios, ninguno es imprescindible ni tampoco se trata de un conjunto cerrado de los mismos. En todo caso, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha declarado en numerosos pronunciamientos que la realización del trabajo en las dependencias de la empresa es uno de los indicios principales para concluir la existencia de una relación laboral⁹. La Ley 10/2021 ha regulado el trabajo a distancia, intentando otorgar protección a una realidad, que al menos en lo que se refiere al teletrabajo, como la propia ley dice en su exposición de motivos, «está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles». Sin embargo, como veíamos anteriormente, la ley limita su ámbito subjetivo a los supuestos en los que existe una relación laboral. Establece que se aplicará a aquellas relaciones de servicio que se desarrollen a distancia en las que concurren los rasgos recogidos en el art. 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre. Se remite por tanto a la regulación común sobre la delimitación de la relación laboral, sin abordar las dificultades para la determinación de la concurrencia de la laboralidad en los casos en que el trabajo se desarrolla regularmente en lugares distintos al centro de trabajo. Cuando el trabajo es a distancia, no siempre, pero sí con más frecuencia, es más difícil concluir la existencia de las prácticas en las que se concreta una labor de dirección

⁸ Vid. M. ESPÍN SÁEZ, *El trabajo a distancia ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del Derecho del Trabajo?*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (coord.), *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica. La Reforma Laboral de 2012*, Tirant Lo Blanch, 2013, p. 541 ss.

⁹ Así se afirma, entre otras, en STS de 12 diciembre 2007, Roj. 8396/2007; STS de 12 febrero 2008, Roj. 2870/2008; STS de 22 julio 2008, Roj. 5121/2008; STS de 16 diciembre 2008, Roj. 7479/2008; STS de 18 marzo 2009, Roj. 1724/2009; STS de 11 mayo 2009, Roj. 3784/2009; STS de 23 noviembre 2009, Roj. 8549/2009; STS de 9 marzo 2010, Roj. 1723/2010; STS de 20 julio 2010, Roj. 4450/2010; STS de 29 noviembre 2010, Roj. 7764/2010; STS de 26 noviembre 2012, Roj. 8640/2012; STS de 25 marzo 2013, Roj. 2389/2013; STS de 20 enero 2015, Roj. 637/2015; STS de 16 noviembre 2017, Roj. 4552/2017; STS de 24 enero 2018; STS 8 febrero 2018, Roj. 589/2018; STS de 18 julio 2018, Roj. 3320/2018; STS de 29 octubre 2019, Roj. 3511/2019; STS de 4 febrero 2020, Roj. 434/2020; STS de 1º julio 2020, Roj. 2316/2020; STS de 2 julio 2020, Roj. 2440/2020; STS de 6 julio 2020, Roj. 2758/2020.

empresarial del trabajo y un control de la realización del mismo y por tanto la situación de subordinación de aquél que presta sus servicios¹⁰. Si tenemos en cuenta además la jurisprudencia sobre los indicios de la existencia de un contrato de trabajo, en concreto el del lugar de trabajo, que antes mencionábamos, es fácil deducir que en el caso de las prestaciones de servicios de los trabajadores a distancia se encuentran dificultades añadidas para determinar cuándo se trata de un supuesto de trabajo dependiente o de trabajo autónomo. La determinación de la subordinación o dependencia es siempre una cuestión compleja, que en estos casos, al no ser aplicable uno de los indicios más habituales y fáciles de determinar a favor de la laboralidad, adquiere mayores dosis de dificultad.

En este contexto, emerge la problemática de la existencia de los falsos autónomos, en cuya situación jurídica cabe presumir una agudización de los niveles precariedad, respecto de la que ya con frecuencia se encuentran en los trabajadores autónomos. El trabajo autónomo, aunque tenga sus cargas, es una vía, no solamente válida, sino atractiva para muchos sujetos que prestan sus servicios para otro, por la flexibilidad y posibilidad de compatibilizar distintas actividades que facilita, entre otros factores. Pero éstos deben asumir los costes de su protección social. Cuando realmente existe un supuesto de dependencia y ajenidad y estas no son reconocidas, como ocurre en los casos de los falsos autónomos, ello suele ir unido a una especial situación de debilidad negociadora, que lógicamente se traducirá en parte en las retribuciones. Se potencia por tanto en estos casos la situación de desventaja en los niveles de protección social y el esfuerzo de asumir sus costes. Se producen además distorsiones importantes desde el punto de vista de equilibrio financiero el sistema la seguridad social. Como regla general los ingresos de los autónomos son menores y menos estables y por lo tanto menores y menos estables son sus contribuciones. De nuevo esta situación se agrava en el caso de los falsos autónomos. Por todo ello uno de los grandes retos de protección social es buscar soluciones para el problema de los falsos autónomos, que con más frecuencia encontramos en el contexto del trabajo a distancia.

El trabajo a distancia tiene una especial predisposición a ser utilizado como forma de trabajo próxima a lo que es conocido como el trabajo a demanda, también llamado “trabajo cero horas”. Por ello los problemas de protección social ligadas a este segundo, se proyectan especialmente en el primero. El trabajo a demanda es aquél en el que el empleador se pone en contacto con

¹⁰ Vid. M.A. GARCÍA RUBIO, *El poder de dirección y control en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2000*, Tirant Lo Blanch, 2021, p. 257 ss.

el trabajador cuando existe una necesidad de servicios, sin que exista un tiempo de trabajo ni unos horarios previamente definidos. El trabajador decidirá en cada ocasión si acepta el trabajo o no, pero cuando lo hace, no es para desempeñar una prestación en condiciones de trabajo autónomo, sino que se pone al servicio del empresario concurriendo las notas de ajenidad y dependencia, que caracterizan el contrato de trabajo. Esto supone unos índices de disponibilidad muy grandes, cuando no hay garantizada una determinada carga de trabajo y por tanto de remuneración, bajo lo que subyacen situaciones de importante precariedad. Es cierto que se reconoce la libertad del trabajador de aceptar el trabajo que, cuando ha surgido la necesidad empresarial, se le solicita. Pero es razonable pensar, que tras esa flexibilidad, aparentemente favorable para ambas partes, se encuentran con mucha frecuencia situaciones en las que no existe una voluntad real del trabajador de prescindir de unas retribuciones estables, con la inevitable repercusión negativa que ello tiene en su nivel de protección social. Por ello es un reto disociar el trabajo a distancia de modalidades de servicios de las características del trabajo a demanda. A este respecto supone un avance la regulación de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, que establece la necesidad de que se pacte por escrito, en lo que denomina el «acuerdo de trabajo a distancia», cuál es el «horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad» (art. 7.º). Sin embargo, esto tampoco garantiza necesariamente una jornada mínima en una relación contractual de una mínima duración.

El trabajo a distancia se identifica en ocasiones con el trabajo móvil, gracias a la nuevas tecnologías de la información y la comunicación principalmente. No existe en estos casos un lugar habitual de trabajo, sino que la prestación se desarrolla en un lugar cambiante. Incluso puede que exista un lugar habitual de trabajo, pero la prestación también se desarrolla con cierta frecuencia en otros espacios. En ocasiones puede que esto se produzca por deseo del trabajador fruto del margen de autoorganización que le haya sido reconocido. En otros supuestos esto puede ser una exigencia de la actividad. En estos últimos casos, la probabilidad de concurrencia de ciertos riesgos psicosociales¹¹, como el estrés laboral, aumenta. Pero las reflexiones sobre este tipo de riesgos y el trabajo a distancia serán analizadas posteriormente. Ahora lo que interesa resaltar es que esa movilidad eleva la posibilidad de que se produzcan accidentes y ello puede hacer surgir dudas acerca de la determinación del carácter profesional o común de los mismos, especialmente cuando ha sido libre decisión del trabajador. Descartar el

¹¹ *Vid.* al respecto [Criterio técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales](#).

carácter profesional del accidente implica negar el nivel superior de protección social que corresponde en comparación con el asociado a las contingencias comunes, de ahí su importancia. Hay que partir de la premisa de que será de trabajo todo accidente que se produzca con ocasión o como consecuencia de la ejecución de la prestación de servicios, según dice art. 156.1 LGSS para los trabajadores a distancia por cuenta ajena¹². Parece entonces que sea cual sea el lugar de trabajo, mientras el accidente sea consecuencia de la realización de la actividad laboral, no parece que exista obstáculo para admitir el carácter profesional. Tampoco creemos que exista incluso cuando el carácter móvil de la prestación de servicios es consecuencia de la libre decisión del trabajador. Hay que tener en cuenta que, en virtud de lo establecido en el art. 156, apartados 4 y 5, LGSS, solo se excluirá el carácter profesional en los casos de imprudencia del trabajador y cuando esta sea temeraria. Otra cosa es sobre quién recaiga la carga de la prueba de esta relación de causa efecto entre la realización de la actividad y los perjuicios para la salud, sobre todo en los supuestos en los que los tiempos de trabajo sean muy flexibles. La legislación recoge una presunción en favor del carácter profesional de los accidentes, pero los efectos de la misma depende de dos elementos: uno temporal y otro locativo. Se presumirá el carácter profesional cuando el accidente haya acaecido durante el tiempo de trabajo y en lugar de desarrollo del mismo, puesto que así lo establece el art. 156.3 LGSS. Aquí pueden mantenerse dos posturas interpretativas en relación a la aplicación de esta presunción en el trabajo a distancia. Se puede considerar que en estos casos, al menos cuando no existe un lugar habitual de trabajo, no concurre uno de los elementos de la presunción y por tanto, no se niega el carácter profesional del accidente, pero será el trabajador el que tenga que probarlo. Sin embargo, también se puede considerar que en los casos de trabajo a distancia móvil la falta de un lugar habitual de trabajo lleva de manera natural a situar al criterio del tiempo de trabajo como elemento protagonista, en línea con esa interpretación flexible y extensiva que ha caracterizado la delimitación jurisprudencial del concepto de accidente de trabajo. En nuestra opinión esta segunda opción es la procedente, no ya por un criterio voluntarista del ofrecimiento de mayores garantías de protección, sino por coherencia con dicha concepción amplia de la noción de accidente de trabajo en la jurisprudencia. Por tanto, siempre que el accidente se haya producido en tiempo de trabajo se presumirá que es profesional. Eso sí, será el trabajador

¹² Para los trabajadores a distancia autónomos o autónomos económicamente dependientes también se utiliza la noción de consecuencia. Se establece que será de trabajo los accidentes como «consecuencia directa e inmediata del trabajo» (arts. 316.2 y 317 LGSS respectivamente).

el que tendrá que demostrar que el momento en que produjo el accidente era tiempo efectivo de trabajo, lo que en ocasiones, dada la flexibilidad horaria que también caracteriza al trabajo a distancia puede tener su complejidad.

Desde el punto de vista de la protección social, es especialmente importante que se controle la correcta integración y encuadramiento del trabajador en el sistema, así como la correcta cotización por el trabajo desempeñado por el mismo. Los trabajadores a distancia son trabajadores que, siempre que se den las notas de laboralidad, deben integrarse en el régimen general de seguridad social, según el art. 97 LGSS. En la medida en que representan un colectivo cada vez más numeroso, sobre todo los teletrabajadores, se convierten en una pieza cada vez más importante del sistema. En cuanto a su encuadramiento, surge la duda de cuál será el centro del trabajo al que el trabajador está adscrito. En principio este será el centro de trabajo en el que se inserta la actividad del trabajador a distancia o el fruto de la misma¹³. En el caso del teletrabajo, será aquél con el que el trabajador está conectado para el desarrollo de la actividad o donde deriva el resultado de su actividad. Existe no obstante situaciones en las que no es fácil distinguir una especial vinculación con un centro de trabajo, porque la prestación del trabajo a distancia no depende o revierte en ninguno en concreto o específicamente. En esos casos, el empleador podrá decidir a qué centro adscribir al trabajador. Todo esto plantea importantes dificultades de control, que junto con las que se presentan en relación a la correcta cotización, resultan un reto para el sistema de protección social y su financiación. Se ha intentado solucionar esta cuestión estableciendo que, en el acuerdo de trabajo a distancia, tendrá que fijarse el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia (art. 7.e, Ley 10/2021). En todo caso la cuestión es determinar si esa adscripción formal coincide con la real. Otra cuestión de especial dificultad conectada con el sostenimiento del sistema de protección social es, como decimos, el control de la regularidad de las cotizaciones de los trabajadores a distancia. Esto es así, entre otras razones, por la dificultad en determinar la naturaleza salarial de ciertos bienes y prestaciones económicas que recibe el trabajador a distancia. Entre estas destacan las aportaciones económicas previstas en los arts. 11 y 12 de la Ley 10/2021. Por un lado los trabajadores a distancia tendrán derecho a que la empresa les dote de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad así como su mantenimiento, en

¹³ J. THIBAUT ARANDA, *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, CES, 2001, p. 253; C. GALA DURÁN, *Teletrabajo y sistema de Seguridad Social*, en *Relaciones Laborales – Revista crítica de teoría y práctica*, 2001, n. 2.

función de lo negociado y plasmado en el acuerdo de trabajo a distancia que se regula en el art. 7 de esta Ley o lo que establezca los instrumentos de negociación colectiva aplicables. La duda es si trata de una dotación con naturaleza retributiva o una prestación extrasalarial. Esta cuestión presenta más dificultades de las que en un principio pudiera parecer. Hasta ahora el criterio que se ha venido utilizando por la Tesorería de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo, en materia de cotización en relación a los equipos informáticos que ofrece el empresario al trabajador, es que sí se debe cotizar por ellos, aunque haciendo un cálculo de en qué proporción se destina al uso profesional y al uso personal. Se considera un deber de cotizar por el segundo. A falta de especificación entre empresario y trabajador del profesional como único destino, se ha venido presumiendo que también existe un uso personal y por tanto un enriquecimiento del trabajador por el que se debe cotizar. El caso es que en la actualidad, el poner a disposición del trabajador un equipo informático y demás elementos para la realización de la prestación laboral es una obligación por parte del empresario, no como hasta ahora que era una decisión libre del empleador en relación a qué elementos de valor patrimonial otorgaba el empleado. Exigir la cotización por estos elementos, que parte de la premisa del carácter retributivo de estos, es lo mismo que aceptar que el legislador ha impuesto la obligación al empresario de pagar determinado salario en especie, lo que puede interpretarse como una injerencia en la autonomía de la voluntad. Entendemos entonces que debería interpretarse que no es una retribución en especie en ninguna medida. Los medios, equipos y herramientas a los que se refiere el art. 11 de la Ley 10/2021 deberían considerarse elementos que pone a disposición del trabajador el empresario, en su propio interés para hacer factible la prestación laboral y que, por fuerza de ley, se impide que su coste sea trasladado al trabajador. Aunque sea posible el uso de esos medios para fines personales, entendemos que la clave es cuál sea la finalidad esencial para la que se entregan esos bienes, esto es, ser “herramientas de trabajo”. Luego ya, que se permita el uso para fines personales es una licencia que reconoce el empresario, pero que no condiciona la naturaleza principal de los elementos entregados por obligación legal. Además acoger esta lectura solucionaría muchos problemas de coherencia aplicativa, puesto que la interpretación acogida hasta ahora en realidad deja al formalismo de la declaración de las partes sobre si se permite el uso personal o no, algo que es muy difícil de comprobar en la práctica: si finalmente llega a haber una utilización particular. Una simple declaración de uso exclusivo para fines laborales puede permitir eludir algo tan importante como el deber de naturaleza pública de cotizar. Por otro lado, está el derecho al abono y compensación

de los gastos derivados de los equipos, herramientas y medios asignados al desarrollo de la prestación laboral (art. 12). Aquí sí que parece que el carácter indemnizatorio de estas prestaciones económicas de la empresa plantea menos problemas. De hecho la Tesorería de la Seguridad Social se ha pronunciado al respecto y ha declarado que son cuantías excluidas de la base de cotización¹⁴.

Otro elemento esencial de la protección social de los trabajadores a distancia es el desarrollo de las mejoras voluntarias de la seguridad social. La «protección social complementaria libre implica el compromiso de reservar un sector privado para la realización de la política de protección social, bajo un régimen regulador y tutelador garantizado por la intervención legislativa, pero claramente colocado fuera del núcleo institucional de la Seguridad Social»¹⁵. Dentro de la misma se puede distinguir la protección social complementaria en sentido estricto, esto es, la que recoge y se construye en torno al conjunto de necesidades y contingencias previstas por el sistema público de seguridad social, por un lado. Por otro, una protección social autónoma, en la medida en que contempla riesgos y coberturas distintas al sistema público de seguridad social o traslada una protección paralela a la del sistema público a sujetos que no están incluidos en el mismo. Ambas proyecciones son de especial interés en el caso de los trabajadores a distancia, en la medida en que su situación de precariedad implique un escaso nivel de protección por el sistema de seguridad social. El principio de igualdad común que rige las relaciones laborales y el específico que se recoge en el art. 4 de la Ley 10/2021, hace referencia a que los trabajadores a distancia no podrán sufrir perjuicio en sus condiciones laborales. No obstante ha de entenderse que también abarca la prohibición de discriminación a las mejoras voluntarias que haya reconocido unilateralmente el empresario, se haya negociado individualmente o se haya pactado en algún instrumento de negociación colectiva, como es la vía más frecuente de establecimiento de las mismas. Es más, la norma no solo garantiza que los trabajadores a distancia tengan los mismos derechos que los trabajadores presenciales, sino que exige que se adapte el tratamiento a las peculiaridades de aquellos y que se realicen los «ajustes razonables que resulten procedentes» (art. 4.3, Ley 10/2021). Esto último se afirma como obligación del empleador, pero ha de entenderse aplicable en la misma medida a los negociadores de los convenios y acuerdos colectivos y en la interpretación de los instrumentos de

¹⁴ *Vid.* SEGURIDAD SOCIAL, [Noticias RED, 2021, n. 3](#).

¹⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, *Gestión pública y gestión privada de las pensiones*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL (coord.), *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Ediciones Laborum, 2013.

negociación colectiva.

Si atendemos a las peculiaridades del trabajo a distancia, podemos destacar, dentro de lo que suele ser ejemplos clásicos de mejoras voluntarias o beneficios sociales, algunas especialmente idóneas para su regulación o su adaptación. Sin detenernos en algunas como las ayudas a la adquisición o adaptación de vivienda, que si bien no son excesivamente frecuentes, sí parece conveniente aunque solo sea sacarlas a colación por las especialidades del terreno en el que nos movemos, vamos a centrarnos en otras más comunes, como la protección por accidente o enfermedad y las ayudas conectadas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Es frecuente que en los convenios colectivos se contemplen mejoras voluntarias relacionadas con la incapacidad temporal, que se deriva de accidentes y enfermedades, comunes o profesionales, que suspenden la relación de servicios. Los requisitos del reconocimiento de la incapacidad son el estar imposibilitado para trabajar y el precisar de asistencia sanitaria de la Seguridad Social. La cuestión es que la conclusión de esa imposibilidad de trabajar en ciertos casos no se debe tanto a no poder materialmente realizar la actividad objeto de la prestación laboral, puesto que esta no ha de perjudicar el proceso de recuperación de la salud, sino la imposibilidad o inconveniencia para ello de desplazarse al lugar de trabajo. En estos supuestos, si la mejora voluntaria de la seguridad social está prevista para complementar la reducción de poder adquisitivo, por haberse reconocido la incapacidad, nada puede objetarse, puesto que en estos supuestos el trabajador a distancia no se encontrará en situación de baja y por lo tanto no habrá pérdida de ingresos que compensar, puesto que continúa el desarrollo de prestación laboral. Sin embargo, en otros supuestos la mejora voluntaria se diseña como un pago indemnizatorio por el hecho de la concurrencia del accidente o del padecimiento de la enfermedad sin mayor distinción. En estos casos el resultado de que los trabajadores a distancia no reciban la compensación económica por el hecho de que su trabajo no es presencial y sí es compatible con la continuación de la relación laboral, mientras que si fuese presencial no lo sería, puede dar lugar a un trato desigual no justificable. A la hora de interpretar el contrato o convenio colectivo que contemple la mejora voluntaria o incluso a la hora de diseñarla se debería tener en cuenta este aspecto.

El trabajo a domicilio puede ser una ventaja a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, sin embargo ello no puede ser un obstáculo para recibir las mejoras voluntarias que tengan como objeto el apoyo de este objetivo. Las ayudas por cuidado de hijos son una realidad relativamente frecuente en la negociación colectiva y también, cada vez más, para el cuidado de mayores o dependientes. También un ejemplo de beneficio social por parte

de las empresas son las ayudas a guarderías externas o el ofrecimiento por la propia empresa de un servicio de cuidado de menores. La justificación más elemental es la imposibilidad material de compatibilizar el trabajo presencial y el cuidado de hijos. Pero se debe ser especialmente sensible a que los trabajadores a distancia, aunque se diese por válido que verdaderamente existe una posibilidad de compatibilizar trabajo y cuidado de hijos durante la jornada de trabajo con un rendimiento aceptable, ser trataría de un sobreesfuerzo no exigible¹⁶. De hecho uno de los efectos comprobados del teletrabajo es el estrés causado por compartirse espacio laboral y familiar y la dificultad de diferenciar tiempos de trabajo y descanso. El legislador, aunque destaca en la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia que este puede beneficiar la conciliación de vida laboral, personal y familiar, es especialmente sensible a que los trabajadores a distancia no deben tener por tal condición ningún tratamiento desfavorable al respecto. De hecho se afirma en el art. 4.5 que «personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar». El mismo planteamiento debemos extrapolarlo al ámbito de la protección social complementaria.

Una cuestión diferente ya de las mejoras voluntarias y los beneficios sociales, pero bajo la que late preocupaciones similares a las que acabamos de expresar, es lo que ha venido a llamarse el problema del «presentismo»¹⁷. Este es un término que ha acuñado la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por contraposición con el concepto de absentismo, se intenta recoger bajo el mismo la realidad de los trabajadores que, a pesar de no estar en condiciones adecuadas para desarrollar la prestación de trabajo, por razones de salud física o psíquicas, lo hacen. Este es un fenómeno difícil de detectar, puesto que las disminuciones en el rendimiento no son en muchas ocasiones visibles con carácter más o menos inmediato. Incluso en ocasiones no existe tal bajada de rendimiento, a costa de suplir las malas condiciones de salud con una carga de esfuerzo desequilibrada, que en nada favorece a la recuperación del bienestar físico o psíquico. Este

¹⁶ En general, sobre esta problemática M.J. LÓPEZ ÁLVAREZ, *Trabajo a distancia, conciliación familiar y corresponsabilidad*, en C. LEÓN LLORENTE (ed.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19. Nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y calidad de vida de las mujeres*, Aranzadi, 2020, p. 105 ss.; V. CORDERO GORDILLO, *Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral*, en *IUSLabor*, 2021, n. 2.

¹⁷ Vid. EU-OSHA, [Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo](#), 2021.

“presentismo” tiene un terreno más favorable para su aparición en aquellos contextos laborales en los que no hay un contacto directo y personal con los superiores o compañeros de trabajo. Otro factor que favorece su aparición es la existencia de horarios flexibles y un espacio considerable de autoorganización del trabajo por parte de trabajador. Todos estos elementos son frecuentes en el trabajo a distancia, por ello es de especial interés para el mismo su neutralización. Y es que este fenómeno del “presencialismo” está íntimamente conectado con la problemática de los riesgos psicosociales, que son en su conjunto otro reto importante en materia de protección social.

Factores de riesgos psicosocial y riesgos psicosociales son dos conceptos que hay que distinguir y que se encuentran en una relación de causa efecto. Siguiendo de nuevo a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales «derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión»¹⁸. Los factores de estos riesgos pueden dividirse en dos tipos: los relacionados con las condiciones de trabajo y los relacionados con la organización del trabajo¹⁹. Entre los primeros podemos destacar, poniéndolos en relación con el trabajo a distancia, diversos factores. Un factor importante es el ambiente y equipo de trabajo, aspectos en relación a los cuales existen especiales dificultades para los trabajadores a distancia, por el aislamiento al que se ven sometidos. Es cierto que en el trabajo a distancia la falta de trato personal podría considerarse una causa de disminución de la probabilidad de alguno de los riesgos psicosociales, como el acoso laboral. Sin embargo, en la medida que existen muy distintos factores como causa de acoso en sus diversas formas, no puede tampoco descartarse. El diseño de tareas es otro factor de riesgo psicosocial que puede tener especial incidencia en el trabajo a distancia. La determinación de una tarea para ser asignada para su realización sin control directo de la empresa puede derivar en la atribución de tareas muy específicas y por tanto repetitivas. Por otro lado, las dificultades para detectar las competencias reales de los trabajadores por esa falta de contacto directo puede dar lugar a la asignación de tareas que no responden al potencial del trabajador. Además de estas dificultades de medir la carga de trabajo desde el punto de vista cualitativo, también existen especiales dificultades en adecuar la carga de trabajo desde el punto de vista

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ *Vid.* al respecto J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *El trabajo en la economía colaborativa y prevención de riesgos laborales*, UGT-CEC, 2018, p. 82.

cuantitativo. En concreto en el teletrabajo, como modalidad más creciente del trabajo a distancia, se ha acuñado un término, también recogido por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, que es el del tecnostress (como reacción negativa derivada del uso de las nuevas tecnologías con impacto en el plano cognitivo, afectivo y de comportamiento)²⁰. Este se caracteriza por un sobreesfuerzo cognitivo, sobrecarga digital y agotamiento mental en general. Los ritmos de trabajo y los horarios son un factor de riesgo psicosocial que podríamos relacionar con esa dificultad de medir desde un punto de vista cuantitativo la entidad de las tareas que se asignan al trabajador. La realidad de la especial dificultad de controlar las cuestiones relativas con el tiempo de trabajo en el trabajo a distancia²¹ ha sido una de las razones por las que en la Ley 10/2021, se ha tratado esta cuestión específicamente. Se reconoce un derecho de los trabajadores a flexibilizar el horario de trabajo, lo que resulta original en el campo de las relaciones laborales (art. 13). El horario y los tiempos de disponibilidad deben ser concretados en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7). Pero el trabajador tiene ese derecho de adaptación. No obstante la ley específica que se deberá respetar la normativa sobre tiempo de trabajo y descansos. Son estas normas que se imponen al propio trabajador, como límites a ese derecho de disponer de sus horarios. Late bajo esta regulación la misma preocupación que subyace bajo la problemática del “presencialismo” que antes mencionábamos y que conecta con los riesgos psicosociales que venimos analizando.

Otros riesgos psicosociales son los relacionados con la organización del trabajo. El trabajo a distancia exige por parte de las organizaciones productivas un cambio de cultura empresarial que afecte a toda la organización y planificación de los recursos humanos. Es necesaria una nueva forma de estructurar y distribuir el trabajo, distintas maneras de asignar las funciones y roles de los trabajadores, así como políticas adecuadas de interacción entre los mismos. Los espacios de toma de decisiones y el margen de autonomía y capacidad de autoorganización de los empleados es otro factor relevante, como también lo es la planificación de carreras profesionales. Toda la organización ligada a estos factores de riesgos psicosociales, que en una situación de crecimiento del trabajo a distancia, especialmente el ligado a la utilización de las nuevas tecnologías de

²⁰ Vid. Y. ROQUELAURE, *New Forms of Work in the Digital Era: Implications for Psychosocial Risks and Musculoskeletal Disorders*, EU-OSHA Discussion Paper, 2021.

²¹ Vid al respecto J. GIL PLANA, *El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2000*, La Ley, 2021, p. 221 ss.; E. TALENS VISCONTI, *La jornada laboral en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *op. cit.*, p. 179 ss.

la información y comunicación, suponen una transformación de la forma de trabajar y del trabajo en sí, deben ser replanteadas para evitar los riesgos psicosociales asociados a los mismos. Estos riesgos existen tanto en el trabajo a distancia como en el trabajo presencial. La cuestión es que en el trabajo a distancia presentan un especial protagonismo y no hay que olvidar que la duración de las bajas por riesgos psicosociales son de mayor duración²², planteando por tanto mayor presión en el sistema de protección social que las soporta. Por lo tanto afrontar la prevención de los mismos es un tema clave para la el equilibrio del mismo.

Existe una especial dificultad para el control de la regularidad de la actividad de los trabajadores a distancia, incluso de la misma existencia de la relación laboral. Se plantean así importantes obstáculos para la lucha contra la precariedad y la economía sumergida, en definitiva, contra el mantenimiento y equilibrio del sistema de protección social. Si analizamos los mecanismos de control para realizar la labor inspectora previa a la apertura de un procedimiento sancionador, que contempla la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su art. 13, comprobamos que eje esencial del sistema son las visitas del inspector al lugar en el que se está desarrollando la prestación laboral. Cuando la actividad exige la entrada al domicilio del trabajador, la actividad inspectora se dificulta. Se exige consentimiento expreso del trabajador y, a falta de este, es necesario que medie la oportuna autorización judicial²³, lo que puede restar efectividad a la labor de control, por impedir su carácter inmediato e incluso, en algunos casos, el carácter inesperado de las mismas. El carácter móvil de muchos supuestos de trabajo a distancia añade un factor de dificultad importante adicional. No existe la posibilidad de asistencia de los representantes de los trabajadores. No existe la posibilidad de pedir la declaración de testigos. Siendo la actividad del trabajador a distancia un eslabón de la organización productiva que se encuentra en otro lugar, impide que en unidad de acto se compruebe distintos elementos, que son clave para sacar conclusiones certeras, que tendrán que ser expresadas de manera exhaustiva en el acta de infracción, en caso de que esta se levante. En definitiva, son muchos los factores que dificultan la labor inspectora, que representa una garantía clave del sistema de protección social, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y al sistema público de seguridad social. En todo caso esa importancia impone una adaptación de las formas de control y la dotación de medios adecuados

²² EU-OSHA, *op. cit.*

²³ Destaca cómo incluso las autorizaciones judiciales están condicionada con carácter general al consentimiento del trabajador J.F. LOUSADA AROCHENA, *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2021, n. 14, p. 12.

para que sea realizada.

4. Bibliografía

CORDERO GORDILLO V. (2021), *Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 97-127

ESPÍN SÁEZ M. (2013), *El trabajo a distancia ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del Derecho del Trabajo?*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (coord.), *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica. La Reforma Laboral de 2012*, Tirant Lo Blanch

EU-OSHA (2021), [Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo](#)

EUROFOUND (2021), [Nuevas formas de empleo](#), en www.eurofound.europa.eu/es, 19 octubre

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (dir.) (2018), [El trabajo en la economía colaborativa y prevención de riesgos laborales](#), UGT-CEC

GALA DURÁN C. (2001), *Teletrabajo y sistema de Seguridad Social*, en *Relaciones Laborales – Revista crítica de teoría y práctica*, n. 2, pp. 1189-1214

GARCÍA RUBIO M.A. (2021), *El poder de dirección y control en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2000*, Tirant Lo Blanch

GIL PLANA J. (2021), *El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2000*, La Ley

INE (2019), [El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19](#), Cifras INE, n. 2

LÓPEZ ÁLVAREZ M.J. (2020), *Trabajo a distancia, conciliación familiar y corresponsabilidad*, en C. LEÓN LLORENTE (ed.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19. Nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y calidad de vida de las mujeres*, Aranzadi

LOUSADA AROCHENA J.F. (2021), [La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 14, pp. 1-25

MESSENGER J., VARGAS LLAVE O. (coords.) (2019), [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral](#), Eurofound, OIT

MONEREO PÉREZ J.L. (2013), *Gestión pública y gestión privada de las pensiones*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL (coord.), *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Ediciones Laborum

OIT (2016), [El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe](#)

QUINTANILLA NAVAVARRO R. (2017), *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 133, pp. 343-368

ROMAGNOLI U. (2021), *Hacia la normalización del trabajo a distancia*, en *Revista de Derecho Social*, n. 93, pp. 17-24

ROQUELAURE Y. (2021), [*New Forms of Work in the Digital Era: Implications for Psychosocial Risks and Musculoskeletal Disorders*](#), EU-OSHA Discussion Paper

SEGURIDAD SOCIAL (2021), [*Noticias RED, n. 3*](#)

TALENS VISCONTI E. (2021), *La jornada laboral en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2000*, Tirant Lo Blanch

THIBAUT ARANDA J. (2001), *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, CES

Normativa

[Criterio técnico 104/2021 sobre actuaciones del la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it